

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 27075

15 juli

2016

Zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en scheepsbenodigdhedenhandel 2016/2017
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 juli 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en scheepsbenodigdhedenhandel

UAW Nr. 11776

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vereniging van Scheepsbenodigdhedenhandelaren, Zeilmakers en Scheepstuigers mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Vereniging van Scheepsbenodigdhedenhandelaren, Zeilmakers en Scheepstuigers;

Partijen ter andere zijde: FNV Bedrijfsgroep Metaal en Techniek en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:
CAO voor de ZEILMAKERIJEN, DEKKLEDENVERVAARDIGING, DEKKLEDENVERHUUR, SCHEEPSTUIGERIJEN en de SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDEL 'S.Z.S.'
1 januari 2015 tot en met 30 juni 2017

Artikel 1 Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:
1. *Werkgever:* Elke natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland arbeid doet verrichten als bedoeld in artikel 1a.
2. *Werknemer:* Hij/zij die bij een werkgever als bedoeld onder lid 1 van dit artikel in Nederland werkzaam is ingevolge een arbeidsovereenkomst, met uitzondering van:
- directeuren;
- adjunct directeuren.

Op leidinggevend en toezichthoudend personeel zijn niet van toepassing de bepalingen inzake: Arbeidstijd – arbeidsduur verschoven uren en oververdienste.
Op leidinggevend en toezichthoudend personeel dat een brutosalaris ontvangt van € 2.269,– of meer zal de regeling inzake overwerk en beloning overwerk niet van toepassing zijn.
3. *Loon/salaris:*
a. Het brutoloon is het overeengekomen salaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag.
b. voor de doorbetaling van loon/salaris voor uren buiten de normale arbeidsdag, alsmede voor de berekening van vakantietoeslag, doorbetaling van vrije uren/dagen, wordt uitgegaan van het gemiddelde bruto loon/salaris over de afgelopen drie maanden, met inbegrip van premies en ploegentoeslag, doch zonder rekening te houden met overwerk, prestatietoeslag en werktijdverkorting.
4. *Dienstrooster:*
a. het schema waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijden zijn vastgelegd:



b. in afwijking van het bepaalde sub a wordt bij flexibele werktijd als bedoeld in artikel 3A de ADV-tijd niet in het rooster vastgelegd.

5. *ADV-tijd:* de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.

Artikel 1A Werkingssfeer

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn bij een onderneming of een deel van een onderneming, die zelfstandig het bedrijf uitoefent van:

a. zeilmaker;
b. dekkledenvervaardiger;
c. dekkledenverhuur;
d. scheepstuiger;
e. scheepsbenodigdhedenhandelaar, en/of
f. folieverwerker

De bepalingen in de CAO zijn niet van toepassing op werknemers die in dienst zijn bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van:

a) de CAO voor werknemers bij BOEKELO FOLIEN B.V. te Enschede;
b) de CAO voor de mode, interieur, tapijt en textielindustrie.

Artikel 2 Verplichtingen

3. De werknemers zijn gehouden in dienst van hun werkgever alle werkzaamheden, die hun door of namens hun werkgevers redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot hun gewone dagelijkse arbeid behoren. De werknemers zijn verplicht op de vastgestelde uren de arbeid te beginnen en te beëindigen; voor de veiligheid van zichzelf en andere in de onderneming werkende personen naar vermogen te waken en behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, aan de onderneming toebehorende of onder haar berusting zijnde.

5. De werknemer ontvangt bij zijn aanstelling een gedateerd schriftelijk bewijs van aanstelling, waarin wordt vermeld:
   a. de functie en groep, waarin hij wordt aangesteld;
   b. de datum van de indiensttreding;
   c. het aan de functie verbonden salaris;
   d. de proeftijd;
   e. de voor de werknemer geldende normale arbeidstijden;
   f. eventuele bijzondere bepalingen.

   De werkgever kan in voor werknemers positieve zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.

Artikel 3 Arbeidsduur, arbeidstijd

1. De wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 38 uren.

2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de feestdagen als bedoeld in artikel 10 en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kortverlofdagen als bedoeld in artikel 11 en op de vakantiedagen.

3. De werkgever stelt de werknemer voor een periode van minimaal drie maanden in kennis van het voor de werknemer geldende dienstrooster.
   In afwijking van het vorenstaande kan, in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke hiervan, met de werknemers, tussentijds het dienstrooster worden gewijzigd indien deze tussentijdse wijziging het gevolg is van een wijziging van de vorm van arbeidsduurverkorting.

4. De normale arbeidstijd voor werknemers van 18 jaar en ouder is gelegen tussen 07.00 en 19.00 uur. Voor de werknemer vangt het werk op de volgende ochtend één uur later aan voor elk door de werknemer op de voorafgaande dag na 23.00 uur gemaakt overuur.
   De maximale arbeidsduur inclusief overwerk bedraagt gemiddeld 10 uur per dag en gemiddeld 45 uren per week gerekend over een periode van 13 weken. Tevens kan eenmaal per jaar gedurende een periode van 4 weken gemiddeld 50 uren per week worden gewerkt. De dagelijkse onafgebroken rusttijd bedraagt tenminste 11 uren.

5. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad c.q. de personeels-vertegenwoordiging c.q. de werknemer overeenkomen de zaterdag op te nemen in het dienstrooster op basis van vrijwilligheid van de individuele werknemer. De werknemers die op zaterdag werken conform rooster krijgen hiervoor een andere dag in de week vrij. Voor het werken op zaterdag geldt de toeslag als genoemd in artikel 5 lid 3. Het werken op zondag dient als uitzondering te worden beschouwd. Voor calamiteiten en noodzakelijke service en reparaties mogen hierop uitzonderingen worden gemaakt.

6. Indien werknemers beschikbaar moeten zijn ten tijde van calamiteiten en noodzakelijke service als bedoeld in lid 5, geldt het volgende:
   Op bedrijfsniveau dient een beschikbaarheidregeling overeen gekomen te worden met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging. Bij gebreke van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dient de beschikbaarheidregeling overeen gekomen te worden met de betreffende werknemer.
   Naast de beschikbaarheidregeling kunnen ook afspraken gemaakt worden over de (vergoeding van) de reistijd van de werknemer.

7. Met inachtneming van artikel 3 lid 1 geldt in afwijking van het hiervoor gestelde voor het winkel-personeel het volgende:
   Arbeidstijd:
   Arbeid op avonden
   Voor afspraken over de normale arbeidstijd op avonden gelden de volgende voorwaarden:
   a. Werknemers kunnen voor maximaal 3 avonden worden verplicht te werken. Werknemers, die vóór 1 juni 1996 reeds bij de werkgever in dienst waren, kunnen hiertoe alleen met hun instemming worden verplicht.
   b. Voor werknemers, die hun werkdag begonnen zijn vóór of op 13.00 uur en die doorwerken na 19.00 uur zal een redelijke maaltijdregeling worden getroffen.
   Vijfdaagse werkweek en zondag
   Bij de vaststelling van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:
   a. De werknemer heeft recht op een vijfdaagse werkweek waarbij de twee vrije dagen zoveel mogelijk aaneengesloten zijn en zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden.
   b. In beginsel is de zondag een van de twee vrije dagen. De werknemer kan niet tot werken op zondag worden verplicht.
   c. Indien een werknemer een vaste vrije dag per week heeft wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag.
   d. Indien een werknemer een wisselende vrije dag per week heeft, mag deze vrije dag niet worden vastgesteld op een feestdag.
   Arbeid en schooltijd
   Voor afspraken over de normale arbeidstijd met een werknemer die leerling is in het kader van het leerlingstelsel moeten de uren op de schooldag worden meegeteld als normale arbeidstijd. Over deze uren is geen loon verschuldigd.
   Rusttijden
   Een werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde rusttijd van 15 minuten of meer in de winkel verblijven.
   Géén onderbroken diensten
   Een onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van langer dan 1 uur is niet toegestaan.

8. De werkgever zal een verzoek tot deeltijdarbeid van de werknemer in beginsel positief benaderen. Afwijzing van een verzoek tot deeltijdarbeid dient gemotiveerd en schriftelijk aan de betreffende werknemer kenbaar te worden gemaakt. Werknemers van bedrijven met tien of meer werknemers hebben het recht op aanpassing van de arbeidsduur.

Artikel 3A Vormen van arbeidsduurverkorting,compensatie ADV-tijd

1. De keuze van de vorm van de arbeidsduurverkorting alsmede de wijziging van de keuze dient tot stand te komen in overleg met de ondernemingsraad. Bij gebreke van een ondernemingsraad komt de arbeidsduurverkorting tot stand na overleg met de personeelsvertegenwoordiging dan wel het personeel.

2. Gekozen kan worden uit één of meer van de volgende mogelijkheden:
   a. ADV-blokken
      - 8 uren aaneengesloten ADV-tijd per 4 weken;
      - 4 uren aaneengesloten ADV-tijd per 2 weken;
      - 2 uren aaneengesloten ADV-tijd per week.
   b. Flexibele werktijd



Een week van minimaal 34 uren en maximaal 45 uren waarbij per dag minimaal 0 en maximaal 10 uren wordt gewerkt.

3. Indien op ADV-tijd arbeid wordt verricht, wordt na overleg met de werknemer vervangende ADV-tijd vastgesteld.
De vervangende ADV-tijd dient uiterlijk in de volgende twee kalenderkwartalen te worden genoten.

4. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens ADV-tijd wordt daarvoor vervangende ADV-tijd gegeven na zijn herstel.

5. De vervangende ADV-tijd als bedoeld in lid 4 van dit artikel bedraagt maximaal 24 uren per kalenderjaar.

6. De vervangende ADV-tijd als bedoeld in lid 4 resp. lid 5 van dit artikel moet worden opgenomen uiterlijk in het kalenderkwartaal volgende op het kalenderkwartaal waarop de vervanging betrekking heeft. Is dit als gevolg van arbeidsongeschiktheid niet mogelijk, dan vervalt de betreffende vervangende ADV-tijd.

7. Indien de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog recht heeft op ADV-tijd, dan wel te veel ADV-tijd heeft genoten, vindt verrekening plaats in tijd of in geld. Bij verrekening in geld is het bepaalde in artikel 1 lid 4 van overeenkomstige toepassing.

8. Op verzoek van werknemer kunnen per kalenderjaar maximaal 3 ADV-dagen verkocht worden tegen een tarief van 0,607% van het maandsalaris zoals genoemd in artikel 17 van de CAO per uur (0,658% per uur van het vierweken salaris).
Aanvullend hierop kunnen op verzoek van werknemer per kalenderjaar maximaal 6 ADV-dagen worden verkocht tegen 0,3035% van het maandsalaris zoals genoemd in artikel 17 van de CAO per uur (0,329% van het vierweken salaris). Indien de werknemer deze dagen inzet voor de (nog te ontwikkelen) levensloopregeling bedraagt de verkoopwaarde per ADV-dag 0,607% van het maandsalaris zoals genoemd in artikel 17 van de CAO per uur (0,658% van het vierweken salaris).
De keuze om ADV-dagen te verkopen dient vóór 15 januari van het lopende kalenderjaar aangegeven te worden.

9. De werknemer – wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur minder dan 38 uren bedraagt – heeft naar rato recht op de ADV-tijd als genoemd in lid 2 sub a van dit artikel.

Artikel 4 Overwerk

1. Met inachtneming van wettelijke bepalingen terzake, kan de werkgever een werknemer langer of op andere tijden laten werken dan zijn dienstrooster bepaalt. Evenwel zal de werkgever in het kader van de werkgelegenheid regelmatig overwerk tot het uiterste beperken.

2. Als overwerk wordt beschouwd al de door de werkgever opgedragen arbeid op uren, waarmede de volgens het dienstrooster geldende dagelijkse, c.q. wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden, met uitzondering van arbeid verricht op ADV-tijd.

3. De werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en die met het oog op zijn (toekomstige) gezondheidstoestand overwerk bezwaarlijk acht, kan daartoe niet worden verplicht. In overige gevallen zullen werknemers van 55 jaar en ouder bij voorkeur niet worden aangewezen voor het verrichten van overwerk.

4. De werknemer die kennis heeft gegeven van principiële bezwaren tegen arbeid op zondag kan op die dag niet tot arbeid worden verplicht; met arbeid op zondag wordt gelijkgesteld het werken op een feestdag genoemd in artikel 10 lid 1.

Artikel 5 Beloning overwerk

In geval van overwerk ontvangt de werknemer het voor hem geldende loon/salaris vermeerderd met:
1. 100 procent voor de uren, tussen zaterdag 24.00 uur en maandag 06.00 uur.
2. 200 procent voor de uren, gewerkt op een – niet op zondag vallende – feestdag, genoemd in artikel 10 lid 1. Wordt evenwel voor het werk op zo'n feestdag vervangend vrijaf gegeven op een andere dag, met behoud van loon/salaris, dan bedraagt de toeslag 100 procent.
3. 50 procent voor de overige uren buiten de normale arbeidstijd, waaronder het eerste uur onmiddellijk aansluitend op of voorafgaande aan de normale arbeidsdag.
4. Schafttijd, nodig geworden in verband met overwerk, wordt tot een maximum van een half uur per keer als overwerk aangemerkt.

5. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in plaats van uitbetaling van de overwerkvergoeding, extra vrije tijd wordt gegeven overeenkomende met het loonbedrag dat voor het overwerk zou zijn betaald.
6. De extra vrije tijd dient uiterlijk binnen het kalenderjaar waarin het overwerk is verricht, te zijn opgenomen. In goed onderling overleg tussen werkgever en werknemer is afwijking van het voorgaande mogelijk.
7. Het opnemen van de extra vrije tijd kan slechts geschieden indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden, zulks ter beoordeling van de werkgever, dat toelaten.

Artikel 6 Verschoven uren

Onder verschoven uren worden verstaan de uren, niet zijnde uren behorende tot ADV-tijd, gedurende welke de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever arbeid moet verrichten buiten het voor hem geldende dienstrooster, zonder dat de voor hem volgens zijn dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden. Deze verschoven uren worden betaald overeenkomstig artikel 5, lid 3. Indien op verschoven uren wordt gewerkt op verzoek van de werknemer, dan gelden de toeslagen, genoemd in lid 3 van artikel 5 niet.

Artikel 7 Reiskosten- en overige vergoedingen

1. De werkgever verstrekt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer aan de werknemer die past binnen de fiscale regelgeving voor woon-werkverkeer. De vergoeding betreft bij:
   a. een reisafstand van minder dan 10 kilometer retour: de kosten op basis van het tarief voor het openbaar vervoer, op voorwaarde dat de werknemer feitelijk reiskosten heeft gemaakt.
   b. Een reisafstand van 10 tot 30 kilometer retour:
      - bij gebruik van het openbaar vervoer, de kosten van het openbaar vervoer.
      - bij gebruik van eigen vervoer de toegestane maximale onbelaste vergoeding per kilometer
      - een vaste periodieke reiskostenvergoeding, die na overleg met de werknemer is afgesproken. Dit is de zogenaamde ‘praktische regeling’.

2. Bestaande afspraken inzake reiskostenvergoedingen tussen werkgever en werknemer die in positieve zin afwijken van lid 1, blijven gehandhaafd.

3. Een stagiaire ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer, gelijk aan de reiskostenvergoeding uit lid 1. Per dag dient de stagiaire minimaal zes uur op het stagebedrijf werkzaamheden te verrichten om voor die dag voor een vergoeding in aanmerking te komen.

4. De werkgever is gehouden de werkelijk door de werknemer uitgegeven bedragen voor reis- en verblijfkosten ten behoeve van karweiwerk buiten de onderneming maandelijks te vergoeden. De werknemer is verplicht van deze uitgaven nota’s of kwitanties te vragen en deze bij zijn declaraties aan de werkgever te overhandigen.

5. Bij karweiwerk buiten de onderneming zal de werknemer een vergoeding ontvangen van € 4,48 (peiljaar 2015) per dag voor koffie, thee e.d. en kleine kosten onderweg. Deze vergoeding zal jaarlijks geïndexeerd worden met het consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens).

6. Ondernemingsgewijze regelingen, die bij de inwerkingtreding van deze CAO bestaan en die tenminste gelijkwaardig zijn aan het bepaalde in lid 5 van dit artikel, behoeven met een beroep op de tekst van dit artikel niet te worden gewijzigd.

7. De werkgever zal de werknemer de voor het werk noodzakelijke werkkleding ter beschikking stellen.

8. Een stagiaire ontvangt een stagevergoeding van € 100,– bruto per maand, indien hij minimaal 32 stageuren per week met het stagebedrijf is overeengekomen. Bij een stageovereenkomst van minder dan 32 uren per week wordt de stagevergoeding naar rato uitbetaald.

Artikel 8 Reistijd

1. Als reistijd wordt beschouwd de tijd, buiten het dienstrooster, nodig voor de verplaatsing van werknemers van het vestigingsadres van het bedrijf, resp. van een filiaal, naar het werk en/of omgekeerd. Voor reistijd wordt het normale loon/salaris doorbetaald.

2. In afwijking van het bepaalde in de laatste zin van lid 1 van dit artikel en met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 lid 2 geldt voor chauffeurs/bestellers de reistijd als overwerk, dat beloond wordt volgens de bepalingen van artikel 5.

Artikel 10 Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koningsdag wordt niet gewerkt. Over deze dagen wordt het normale loon/salaris doorbetaald.

2. Het nemen van vrijaf op religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, buiten die genoemd in lid 1 van dit artikel, en op 1 mei, geldt als het opnemen van snipperdagen. Artikel 12 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11 Buitengewoon verlof

2. In geval van verzuim wordt het normale loon/salaris doorbetaald in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden en gedurende de daarbij vermelde duur:
   a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende een halve dag;
   b. bij huwelijk of aangaan van een geregistreerd partnerschap van de werknemer: gedurende twee dagen;
   c. bij bevalling van de levenspartner van de werknemer: gedurende één dag;
   d. bij huwelijk van één der ouders, kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers: gedurende één dag;
   e. bij het overlijden van de levenspartner: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
   f. bij het overlijden van één der ouders van de werknemer of van diens levenspartner, eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen: gedurende één dag, alsmede de dag van de uitvaart, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
   g. bij het overlijden van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkinderen: de dag van de uitvaart, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
   h. bij militaire inspectie of bij vervulling van andere militaire verplichtingen van korte duur als bedoeld bij artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek, voor zover de vergoeding niet door de Overheid wordt verstrekt: gedurende de daarvoor benodigde tijd;
   i. bij de uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de Overheid geen vergoeding wordt gegeven: gedurende de daarvoor benodigde tijd;
   j. na 25-, 40- en 50-jaren dienstverband: gedurende één dag;
   k. bij 25-, 40-en 50-jarige echtvereniging van de werknemer en/of van de ouders van de werknemer of van diens levenspartner: gedurende één dag.

3. Onder levenspartner als bedoeld in lid 2 onder c, e, f, g en k van dit artikel wordt verstaan de echtgen(o)ot(e) van de werknemer dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werknemer zijnde, met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en wiens naam door de werknemer vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt.

4. Jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar hebben per week recht op een dag vrijaf met behoud van loon/salaris als zij overdag deelnemen aan cursussen van erkende scholings- en vormingsinstituten.

5. In geval de noodzaak tot bezoek van arts binnen werktijd aanwezig is, zal de werkgever na overleg met de werknemer hiervoor naar redelijkheid binnen werktijd doorbetaalde uren beschikbaar stellen.

Artikel 12 Vakantie- en snipperuren

1. Het vakantiejaar loopt ter keuze van de werkgever van 1 mei tot en met 30 april of van 1 januari tot en met 31 december.

2. a. De werknemer, die het gehele vakantiejaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, alsmede op 10 snipperdagen (in totaal 200 uren). Ingeval 5 mei tot een verplichte vrije dag wordt verheven, zal het aantal snipperdagen worden teruggebracht tot negen (in totaal 192 uren).
   b. De werknemer, die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst is geweest, heeft recht op 1/12 van de totale vakantierechten voor iedere maand dienstverband.
   c. Bij aanvang van zijn dienstverband deelt de werknemer mede, hoeveel vakantie-uren hij bij een vorige werkgever had verdiend doch niet in natura had genoten.
   d. Over vakantie- en snipperuren wordt het normale loon/salaris doorbetaald.
   e. De werknemer – wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur minder dan 38 uren bedraagt, heeft naar rato recht op de vakantie- en snipperuren als genoemd in lid 2 sub a van dit artikel.

3. Aaneengesloten vakantie wordt als regel in de periode tussen 30 april en 1 oktober gegeven. Indien en voor zover het recht op aaneengesloten vakantie nog niet toereikend is kan dit worden aangevuld met snipperuren waarop recht is verkregen.

4. Onder snipperuren zijn niet begrepen de dagen genoemd in artikel 10 lid 1 en artikel 11. Snipperuren worden op verzoek van de werknemer in overleg met de werkgever vastgesteld. Deze dienen tenminste drie dagen te voren te worden aangevraagd.
Partijen bij de CAO zijn van opvatting dat binnen de onderneming de mogelijkheid moet bestaan per vakantiejaar enkele snipperdagen aan te wijzen, welke voor alle werknemers zullen gelden. De aanwijzing kan slechts geschieden in overeenstemming met de ondernemingsraad dan wel met de meerderheid van de werknemers. In voorkomend geval kan omtrent de aanwijzing het oordeel van de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 23 worden gevraagd.

5. Bij beëindiging van het dienstverband zullen nog niet genoten vakantie- en/of snipperuren, waarop recht was verkregen, in geld worden uitbetaald.
Eventueel teveel genoten vakantie- en/of snipperdagen worden met het loon/salaris verrekend.

7. Behoudens in geval van beëindiging van het dienstverband mag het recht op vakantie niet worden vervangen door een uitbetaling in geld.

8. a. De werknemer die op 1 mei de leeftijd van 50 jaar nog niet heeft bereikt, heeft bij een aaneengesloten dienstverband van:
   - tenminste 15 jaar recht op 8 vakantie-uren (in de regel één extra dag);
   - tenminste 20 jaar recht op 16 vakantie-uren (in de regel twee extra dagen);
   - tenminste 25 jaar recht op 24 vakantie-uren (in de regel drie extra dagen) vakantie per jaar.

   b. De werknemer – die tenminste zes maanden in dienst is en wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren bedraagt – heeft na het bereiken van de:
   - 50-jarige leeftijd recht op 24 vakantie-uren (in de regel drie dagen extra);
   - 55-jarige leeftijd recht op 32 vakantie-uren (in de regel vier dagen extra);
   - 60-jarige leeftijd recht op 96 vakantie-uren (in de regel twaalf dagen extra);
   - 61-jarige leeftijd recht op 104 vakantie-uren (in de regel dertien dagen extra);
   - 62-jarige leeftijd recht op 112 vakantie-uren (in de regel veertien dagen extra);
   - 63-jarige leeftijd recht op 120 vakantie-uren (in de regel vijftien dagen extra);
   - 64-jarige leeftijd recht op 128 vakantie-uren (in de regel zestien dagen extra) vakantie per jaar.

   Met ingang van 1 januari 2017 geldt:
   De werknemer – die tenminste zes maanden in dienst is en wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren bedraagt – heeft na het bereiken van de:
   - 51-jarige leeftijd recht op 24 vakantie-uren (in de regel drie dagen extra);
   - 56-jarige leeftijd recht op 32 vakantie-uren (in de regel vier dagen extra);
   - 61-jarige leeftijd recht op 96 vakantie-uren (in de regel twaalf dagen extra);
   - 62-jarige leeftijd recht op 104 vakantie-uren (in de regel dertien dagen extra);
   - 63-jarige leeftijd recht op 112 vakantie-uren (in de regel veertien dagen extra);
   - 64-jarige leeftijd recht op 120 vakantie-uren (in de regel vijftien dagen extra);
   - 65-jarige leeftijd recht op 128 vakantie-uren (in de regel zestien dagen extra) vakantie per jaar.

   Voor werknemers die op 1 januari 2017 reeds in aanmerking komen voor seniorendagen geldt dat zij door de verschuiving van de leeftijdsgrenzen nooit minder seniorendagen kunnen krijgen dan ze al hebben.

   c. De werknemer – wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur minder dan 38 uren bedraagt – heeft naar rato recht op de extra vakantie als genoemd in sub a en sub b, met dien verstande dat voor werknemers van 60, 61, 62, 63, 64 jaar het aantal dagen als genoemd in sub b vóór de naar rato berekening met 48 vakantie-uren (in de regel zes dagen) wordt verminderd.

   d. Samenloop van extra vakantie wegens leeftijd en extra vakantie wegens langdurig dienstverband is niet mogelijk. Bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd kan de werknemer uitsluitend aanspraak maken op de extra vakantie wegens leeftijd.

   e. De werknemer van 50 jaar en ouder kan de helft van de vakantieuren zoals genoemd in sub b., met een maximum van 16 uur (in de regel 2 dagen) inzetten voor een cursus die de arbeidsmobiliteit verhoogt. De werknemer toont bereidheid hieraan mee te werken. De kosten van de cursus komen ten laste van de werkgever. Ingezette uren boven het maximum van 16 worden beschouwd als werktijd. De werkgever kan deze vakantie-uren niet automatisch afboeken zonder voorafgaand overleg met de werknemer.

   f. Indien de werknemer niet kiest voor een cursus die de arbeidsmobiliteit verhoogt zoals bedoeld in lid e, dan kunnen de uren zoals genoemd in sub e aangewend worden voor het geven van training on the job, voor zover dit bij de werkgever van toepassing is. De werkgever

kan deze vakantie-uren niet automatisch afboeken zonder voorafgaand overleg met de werknemer.

g. De werknemer van 60 jaar en ouder wendt, in aanvulling op de besteding van de vakantie-uren zoals genoemd in sub e en f, daarbij nog eens maximaal 16 vakantie-uren (in de regel 2 dagen) aan voor het geven van training on the job, voor zover dit bij de werkgever van toepassing is. De werkgever kan deze vakantie-uren niet automatisch afboeken zonder voorafgaand overleg met de werknemer.

9. a. De werknemer die in een vakantiejaar, zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft tegenover die werkgever recht op een vakantietoeslag van 8 procent.
   b. De vloer in de vakantietoeslag wordt aangepast aan de structurele loons-verhogingen die worden afgesproken. Voor werknemers van 22 jaar en ouder wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren bedraagt, zal de vakantie-toeslag niet minder dan € 1.727 (peildatum 1 april 2016) bedragen.
   c. De werknemer wiens gemiddelde arbeidsduur minder dan 38 uren bedraagt heeft naar rato minimaal recht op deze vakantietoeslag. Is een werknemer niet zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in een vakantiejaar in dienst geweest, dan heeft hij voor elke maand dienstverband in het afgelopen vakantiejaar recht op 1/12 gedeelte van de vakantietoeslag.
   d. De vakantietoeslag is opeisbaar op 30 juni, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 12A Berekening van genoten vakantiedagen

Indien de werknemer vakantie geniet op een dag die hij volgens zijn dienstrooster zou werken, wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij volgens zijn dienstrooster zou werken.

Artikel 12B Zwangerschap- en bevallingsverlof

1. Het bevallingsverlof bedraagt 16 weken verminderd met de voor de bevalling reeds genoten dagen.
   Voor de bevalling kan een werkneemster verlof opnemen vanaf 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Zij dient het verlof uiterlijk 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum op te nemen.
   De dagen tussen de vermoedelijke bevallingsdatum en de werkelijke bevallingsdatum worden niet in mindering gebracht op het bevallingsverlof. In het geval de werkelijke bevallingsdatum later is dan de vermoedelijke datum bedraagt het verlof dus meer dan 16 weken.

2. De werkneemster wordt verzocht zo spoedig mogelijk haar werkgever op de hoogte te stellen van de door haar gewenste ingangsdatum van het bevallingsverlof.

Artikel 12C Verzorgingsverlof

De werknemer kan onbetaald verzorgingsverlof opnemen, indien vanwege ziekte of hulpbehoevendheid van iemand in de omgevingverzorgingsverlof dringend noodzakelijk blijkt. Dit verlof kan tot een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar worden opgenomen, indien en voor zover het bedrijfsbelang dat toelaat.

Artikel 13 Inkomensgarantie bij ziekte/arbeidsongeschiktheid en bij tijdelijke werktijdverkorting

1. Inkomen bij ziekte (eerste ziektejaar)
   a. Met ingang van 1 september 2005 ontvangt de werknemer gedurende de eerste zes maanden van ziekte 100% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend. Tijdens de tweede zes maanden van ziekte ontvangt de werknemer 90% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
   b. Bij de derde ziekmelding in een kalenderjaar is de werkgever gerechtigd 1 ADV-dag in te houden.
   c. Vanaf de 4^{e} ziekmelding in een kalenderjaar is de werkgever gerechtigd 2 wachtdagen te hanteren. Over deze dagen behoeft geen loon te worden uitbetaald, tenzij uit een medische verklaring van een daartoe bevoegde arts blijkt dat de ziekte en daarmee de uitval chronisch is.
2. Inkomen bij arbeidsongeschiktheid (tweede ziektejaar)
   a. De werknemer ontvangt gedurende het tweede jaar van ziekte 90% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, op voorwaarde dat de werknemer meewerkt aan zijn re-integratie binnen de kaders waarin dit van hem verwacht mag worden.
   b. Werknemers die vallen onder de vangnet constructie Ziektewet krijgen door de werkgever een voorschot uitgekeerd op die uitkering indien en voorzover de uitkering vanuit de uitvoeringsinstelling aan de werkgever zal worden betaald.

WGA/WIA: arbeidsongeschikten tot 35%, vanaf het derde ziektejaar

3. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om de werknemer, die na het tweede ziektejaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is dan wel minder dan 35% loonverlies lijdt en die niet valt onder de regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, in dienst te houden. Deze werknemer ontvangt met ingang van 1 januari 2006 gedurende maximaal 2 jaar een aanvulling tot 85% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid verdiend zou hebben.

   WGA/WIA: arbeidsongeschikten van 35% tot 80%, vanaf het derde ziektejaar

4. a. De werkgever garandeert voor de bij hem in dienst zijnde werknemers die 35% tot 80% arbeidsongeschikt zijn voor minimaal 50% van de resterende verdiencapaciteit werk en spant zich in om meer dan 50% aan te bieden.
   b. Indien is vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren in het eigen bedrijf wordt een reïntegratiebedrijf ingeschakeld. De werkgever stelt een reïntegratiebudget beschikbaar van maximaal € 2.500,– ten behoeve van de financiering van een reïntegratietraject.
   c. Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer extern wordt herplaatst op basis van minimaal een halfjaar contract, ontvangt de werknemer de volgende tegemoetkoming: Kantonrechtersformule AxBxC
      A = aantal gewogen dienstjaren. Dienstjaren voor het 40e levensjaar tellen voor 1, van het 40e tot het 50e voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50e telt voor 2. Het totaal aantal gewogen dienstjaren bedraagt maximaal 18.
      B = Beloning. In deze regeling het verschil tussen het inkomen in het tweede jaar van ziekte en het inkomen in de nieuwe functie plus de WGA-uitkering.
      C = Correctiefactor. In deze regeling vastgesteld op 1.
5. Voor de uitvoering van de garantieregeling als bedoeld in dit artikel wordt uitgegaan van een loon/salaris begrip als omschreven in artikel 1 lid 3.
6. Voor een werknemer wiens loon/salaris niet hoger ligt dan het maximum dagloon van de Ziektewet resp. de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet resp. de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering en wiens werkgever is aangesloten bij een uitvoeringsinstelling die de uitkeringen verhoogt tot ‘nettoloon’ is de werkgever door deze uitkeringen gekweten van zijn verplichting.
7. In geval de werknemer ter zake van een hem overkomen ongeval een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden is hij verplicht, deze vordering desgevraagd aan zijn werkgever over te dragen. Bij gebreke daarvan vervalt de in lid 1 genoemde verplichting van de werkgever.
8. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot 0-uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen loon/salaris over de tijd waarin geen arbeid is verricht.
9. Wanneer de werknemer ten opzichte van de uitvoeringsinstelling waarbij de werkgever is aangesloten aanspraak heeft op uitkering krachtens de Wachtgeld- en Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in lid 7 van dit artikel niet verplicht is tot betaling van het loon/salaris, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot het gederfde loon/salaris.
10. Wanneer de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven kan de Vaste Commissie – genoemd in artikel 23 – desgevraagd dispensatie verlenen van de verplichting tot aanvulling tot het gederfde loon/salaris als bedoeld in lid 8 van dit artikel. Het bepaalde in artikel 23 is van overeenkomstige toepassing.
11. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op werknemers, die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
12. De werkgever is gerechtigd het bepaalde in artikel 7:629 BW inzake de loondoorbetalingverplichting gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet toe te passen indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebrek waarover hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven.
13. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in bijlage IV en de werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.

Artikel 13B Aanvulling WGA-uitkering

Werknemers kunnen collectief en op eigen kosten participeren in een middels de CAO-aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal & Technische bedrijfstakken (CAO-AVIM) overeengekomen verzekering ondergebracht bij MN Verzekeringen van de Metaal & Technische bedrijfstakken, voor een aanvulling van de WGA-uitkering.

Artikel 14 Proeftijd en aard der dienstbetrekking

1. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen wordt de dienstbetrekking met werknemers jonger dan de AOW gerechtigde leeftijd geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd en met een proeftijd van twee maanden.
   Bij een dienstverband voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal:

– 1 maand voor overeenkomsten die worden aangegaan voor de duur van minimaal 6 maanden en maximaal 24 maanden
– 2 maanden voor een arbeidsovereenkomst langer dan 2 jaar
Bij een dienstverband voor bepaalde tijd die wordt aangegaan voor de duur van korter dan 6 maanden, wordt geen proeftijd opgenomen.

2. De dienstbetrekking eindigt:
   a. tijdens de proeftijd door beëindiging door één der partijen zonder dat opzegging en/of inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen vereist is;
   b. na de proeftijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 15;
   c. met wederzijds goedvinden;
   d. bij ontslag wegens een dringende reden (zgn. ontslag op staande voet);
   e. bij het bereiken door de werknemer van de AOW gerechtigde leeftijd;
   f. door het overlijden van de werknemer;
   g. door ontbinding door de kantonrechter.

Artikel 14A Dienstbetrekking voor bepaalde tijd

1. a. Uitsluitend schriftelijk kan een dienstbetrekking worden aangegaan, hetzij voor een bepaalde tijd met een maximum van 12 maanden, hetzij voor de duur van een overeengekomen taak. De beperking tot 12 maanden geldt niet voor het verrichten van werkzaamheden in het buitenland.
   b. Bij een dienstbetrekking voor bepaalde tijd van korter dan 24 maanden geldt een proeftijd van maximaal:
      – 1 maand voor overeenkomsten die worden aangegaan voor de duur van minimaal 6 maanden en maximaal 24 maanden
      – 2 maanden voor een arbeidsovereenkomst langer dan 2 jaar
   Bij een dienstverband voor bepaalde tijd die wordt aangegaan voor de duur van korter dan 6 maanden, wordt geen proeftijd opgenomen.

2. Is met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid een dienstbetrekking aangegaan voor een nauwkeurig in de schriftelijke overeenkomst vastgestelde tijd, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment, dat de overeengekomen tijd is verstreken en zulks zonder dat toestemming van het UWV Werkbedrijfnodig is.
Werkgever dient minimaal één maand voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te geven of de arbeidsovereenkomst al dan niet verlengd wordt en onder welke voorwaarden (de ‘aanzegtermijn’).

3. Is met inachtneming van het bepaalde in lid 1 een dienstbetrekking aangegaan voor de duur van een overeengekomen taak, waarbij evenwel de tijdsduur nodig voor het uitvoeren van de taak tevoren niet nauwkeurig is aan te geven, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment, dat de overeengekomen taak ten volle is uitgevoerd, zonder dat toestemming van het UWV Werkbedrijf-vereist is.

4. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak korter dan een half jaar blijkt te duren, dient de werknemer tenminste één week voor het einde van de taak hiervan op de hoogte te worden gebracht.
Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak een half jaar of langer blijkt te duren, dient de werknemer minstens één maand voor het einde van de taak hiervan schriftelijk op de hoogte te worden gebracht.

5. Wanneer een dienstbetrekking voor bepaalde tijd tweemaal voor bepaalde tijd wordt voortgezet en deze dienstbetrekkingen tezamen niet langer duren dan 24 maanden eindigt de voortgezette dienstbetrekking van rechtswege, zonder dat toestemming van het UWV Werkbedrijf nodig is.
Het in dit lid gestelde geldt tevens voor een dienstbetrekking aangegaan voor de duur van een overeengekomen taak.

Artikel 14B Dienstbetrekking met AOW gerechtigde werknemers

1. Met een werknemer, die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.

2. Voor de dienstbetrekking met werknemers aangegaan na de AOW-gerechtigde leeftijd gelden de wettelijke regels omtrent de keten van arbeidsovereenkomsten voor AOW-gerechtigden.

4. Overigens zijn op de dienstbetrekking de bepalingen van deze CAO, met uitzondering van het bepaalde in artikel 13, van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.



Artikel 15 Beëindiging van de dienstbetrekking

1. Behoudens de gevallen als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek (dringende reden voor werkgever/werknemer) geldt voor werkgever en werknemer een opzegtermijn welke tenminste gelijk is aan de tijd welke gewoonlijk verstrijkt tussen twee opvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon.

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel bedraagt de opzegtermijn:
   a. voor de werkgever bij een dienstverband van:
      0–5 jaar: een maand opzegtermijn
      5–10 jaar: twee maanden opzegtermijn
      10–15 jaar: drie maanden opzegtermijn
      15 jaar en langer: vier maanden opzegtermijn
      Voor werknemers van 45 jaar en ouder geldt een overgangsregeling.
      Voor de inhoud van deze regeling verwijzen wij u naar Bijlage XII van deze CAO.
   b. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van een maand.

3. De werkgever zal, indien de opzegging van zijn zijde geschiedt, de werknemer gedurende de opzegtermijn al dan niet kunnen doen arbeiden, zonder dat echter het normale loon/salaris over deze termijn kan worden onthouden, terwijl de ontslagene in ieder geval voor ten hoogste twee dagen vrijaf met behoud van het normale loon/salaris krijgt, teneinde hem in de gelegenheid te stellen een andere betrekking te zoeken.
   De opzegtermijn zal niet worden aangewezen voor het opnemen van nog niet genoten vakantiedagen.

4. In geval van fusie of bij dreigend ontslag op grotere schaal (hiervan is sprake indien 25% of meer van het vaste personeelsbestand wordt getroffen door het ontslag) zal voorafgaand overleg met de vakverenigingen worden gepleegd over een passende voorlichting aan betrokken werknemers en met de bedoeling de uit de ontslagverlening voortvloeiende gevolgen te bespreken.

5. In het geval dat de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functiegroep moet worden ingedeeld, zal het op dat tijdstip voor hem geldende loon/salaris niet worden verminderd.

6. De werkplek van een – wegens economische redenen – ontslagen werknemer wordt niet binnen een jaar opgevuld door een ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht). Indien binnen een jaar weer nieuw personeel wordt aangetrokken, geniet de ontslagen werknemer hierbij de voorkeur.

Artikel 16 Indeling der werknemers

De functiegroepen waarin de werknemers zijn ingedeeld zijn opgenomen in Bijlage I van deze CAO.

Artikel 17 Loonbepalingen

De maandsalarissen en de extra uitkering zijn opgenomen in Bijlage II van deze CAO.

Artikel 18 Sociaal Fonds voor de Metaal & Technische bedrijfstakken

1. Er is een Sociaal Fonds voor de Metaal en Techniek, gevestigd in ’s-Gravenhage.

Artikel 18A Scholing

1. Om scholing te stimuleren is de Stichting Opleidings- en Arbeidsmarktfonds SZS opgericht. In deze stichting zijn zowel de werknemers als de werkgevers vertegenwoordigd. De statuten zijn opgenomen in bijlage VIII A. Het bijdrage- respectievelijk uitkeringsreglement zijn opgenomen in respectievelijk bijlage VIII B en VIII C van deze CAO.
   De scholing zal primair gericht zijn op het zittend personeel en in de tweede plaats op projecten voor werklozen.

2. Elke werknemer heeft recht op 1 scholingsdag per jaar indien en voor zover aan de scholing ook daadwerkelijk wordt deelgenomen. Daarnaast heeft elke werknemer recht op 1 scholingsdag die benut dient te worden om de cd-rom ‘opleiding tot zeilmaker’ te bestuderen.

3. Elke werknemer die een cursus volgt die door het O&A-fonds SZS is ontwikkeld, heeft recht op een vergoeding in tijd van 50% van de cursusuren die buiten de normale werktijd worden gemaakt met een maximum van drie dagen inclusief de scholingsdag als genoemd in lid 2 van dit artikel.



4. Voor de werknemer die een cursus volgt die wettelijk verplicht is voor het uitoefenen van de functie, wordt de tijd voor het volgen van de cursus beschouwd als werktijd.

5. Werkgever verleent medewerking aan het bezoek van een (vrijwillige) scholingsconsulent(e) om het volgen van praktijkgerichte cursussen te stimuleren. Deze consulent(e) wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld om individueel met medewerkers te spreken.

6. Voor de Statuten, de bijdrage- en uitkeringsreglementen wordt verwezen naar bijlage VIII van deze CAO.

Artikel 20 Loonbetaling

1. De uitbetaling van het loon en van eventuele reis- en verblijfkosten en voorschotten geschiedt maandelijks. Het te betalen bedrag zal uiterlijk de laatste dag van elke maand ter beschikking van de werknemer zijn.

2. Niet behoorlijk verantwoorde werkuren, reis- en verblijfkosten en voorschotten worden niet uitbetaald. Terzake van reis- en verblijfkosten zullen indien de werknemer zulks verzoekt, voorschotten worden verstrekt.

3. De werkgever is verplicht maandelijks loon, respectievelijk salarisbetalingen duidelijk gespecificeerd te doen naar periode, opbouw van het inkomen en naar de inhoudingen.

Artikel 21 Vreemde werknemers

1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan vreemde werknemers geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemer in zijn dienst plegen te worden verricht en laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door vreemde werknemers gedurende een langere ononderbroken periode dan negen maanden worden verricht. Onder ‘vreemde werknemer’ wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van vreemde werknemers zal daarover periodiek in de Ondernemingsraad overleg worden gepleegd. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad informeren omtrent:
   - naam en adres van de uitlener(s);
   - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
   - het aantal vreemde werknemers;
   - de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers.

3. De werkgever maakt bij het inlenen van uitzendkrachten alleen gebruik van uitzendbureaus die vallen onder de NEN-certificering.

Artikel 22 Nabestaanden- en vervroegd ouderdomspensioen

1. Er bestaat een stichting: Bedrijfspensioenfonds voor de Metaal en Technische bedrijfstakken. De Stichting Bedrijfspensioenfonds Metaal en Technische bedrijfstakken is gevestigd te ’s-Gravenhage. Uitvoeringsinstantie is MN-Services te Rijswijk, tel: 070-3160860

Artikel 23 Vaste Commissie

1. De partijen bij deze overeenkomst hebben ingesteld een Vaste Commissie bestaande uit zes leden, waarvan de Werkgeversvereniging drie, FNV bedrijfsgroep Metaal en Techniek twee, en CNV Vakmensen één lid benoemen.
   Op gelijke wijze worden plaatsvervangende leden benoemd, welke in de plaats treden van een lid, dat verhinderd is aan het werk van de Vaste Commissie deel te nemen.

2. De Vaste Commissie heeft tot taak:
   a. een juiste en eenvormige toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst te bevorderen;
   b. advies uit te brengen in geval zich een geschil voordoet tussen een werkgever en één of meer Vakverenigingen betreffende de uitlegging, toepassing en inachtneming van deze overeenkomst, voor zover deze de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer regelen.
   c. het behandelen van dispensatieverzoeken voor Bijlage II, lid 1 en lid 4 van de cao.
   d. het behandelen van vergunningverzoeken zoals bedoeld in artikel 26 van de cao.

3. Werkgevers kunnen een dispensatieverzoek, zoals bedoeld in lid 2 sub c, indienen conform de volgende procedure:
   1. Een dispensatie verzoek wordt ingediend bij het secretariaat van de Vaste Commissie.
   2. Het verzoek vermeldt in ieder geval de bepaling(en) waarvoor dispensatie wordt aangevraagd alsmede een argumentatie waarom aan de voorwaarden is voldaan.
   3. De indiener ontvangt binnen een week na ontvangst van het verzoekeen schriftelijke ontvangstbevestiging, waarin wordt aangegeven binnen welke termijn de Vast Commissie over het verzoek zal beslissen.
   4. De Vaste Commisie kan de indiener verzoeken om nadere informatie. Ook kan zij deskundigen raadplegen.
   5. Uiterlijk binnen 8 weken na ontvangst van het verzoek oordeelt de Vaste Commissie over het verzoek. De Vaste Commissie kan deze termijn verlengen. Indien zij de termijn verlengt, informeert zij de indiener hierover.
   6. Het besluit van de Vaste Commissie wordt binnen twee weken nadat het is genomen in de vorm van een schriftelijk, gemotiveerd besluit aan de indiener kenbaar gemaakt.
   7. De Vaste Commissie kan een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken. Zij zal de indiener hierover schriftelijk en gemotiveerd informeren.

4. a. de Vaste Commissie bepaalt zelf haar werkwijze.
   b. alle stukken bestemd voor de Vaste Commissie moeten worden gezonden aan haar adres: Postbus 4076, 5004 JB Tilburg.

5. De kosten van de Vaste Commissie komen voor 3/6 deel ten laste van de Werkgeversvereniging, voor 2/6 deel ten laste van FNV bedrijfsgroep Metaal en Techniek en voor 1/6 deel ten laste van CNV Vakmensen.

Artikel 24 Functieclassificatie

1. Het functieclassificatiesysteem is sinds 1 september 2000 door de werkgever ingevoerd. Er is een functiehandboek voor de zeilmakerij. Zie de algemeen verbindendverklaring van artikel 24 van de CAO voor Zeilmakerijen, Dekkledenvervaardiging, Dekkledenverhuur, Scheepstuigerijen en de Scheepsbenodigdhedenhandel ‘S.Z.S.’ van 27 november 2000 (Staatscourant 2000 nr. 233, A.I. 9444). Het functiehandboek is verkrijgbaar bij het SZS-secretariaat. Het functiehandboek SZS maakt integraal onderdeel uit van de CAO.

2. Indien werknemers als gevolg van een nieuwe functieclassificatie een andere inschaling krijgen, zullen zij er in loon niet op achteruit gaan.
   Bij werknemers die lager ingeschaald worden, zal het meerdere salaris in een persoonlijke toeslag (PT) worden omgezet. Deze persoonlijke toeslag blijft onveranderd. Werknemers die op grond van een nieuwe functieclassificatie hoger worden ingeschaald, hebben recht op de bijbehorende hogere salarisschaal.

Artikel 24A Loongebouwafspraken

Het loongebouw bestaat uit 10 loongroepen. De loongroep bestaat uit functiejaren- en prestatietoeslagenschalen.
Of een werknemer voor een prestatietoeslag in aanmerking komt is ter beoordeling van de werkgever, waarbij de criteria ‘goed’ c.q. ‘uitstekend’ functioneren worden gehanteerd. De prestatietoeslag is geen vast onderdeel van het brutoloon en vormt een vast gespreksonderdeel in het jaarlijks te voeren beoordelingsgesprek.
In Bijlage II treft u de loontabellen per 1 april 2016 en die per 1 april 2017 aan.

Artikel 24B Bezwarenprocedure functieclassificatie

Intern
1. Indien een werknemer de door de werkgever vastgestelde functie-indeling en functiewaardering niet juist vindt, kan hij schriftelijk bezwaar maken bij zijn werkgever. De werknemer kan daarbij door zijn vakvereniging bijgestaan worden.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en neemt het in behandeling.
3. De werkgever deelt zijn standpunt binnen een termijn van twee maanden schriftelijk en gemotiveerd mede aan de werknemer.

Extern
1. Indien het standpunt van de werknemer niet tot overeenstemming leidt, of wanneer de werkgever niet binnen twee maanden na het indienen van het bezwaarschrift zijn standpunt heeft kenbaar gemaakt, kan de werknemer zich wenden tot de Vaste Commissie SZS met het verzoek een uitspraak in het geschil te doen.

2. Het verzoek aan de Vaste Commissie SZS bevat:
   - een beknopt overzicht van de bezwaren tegen de indeling en/of waardering;
   - een omschrijving van de werkzaamheden die worden verricht;
   - een gemotiveerde beschrijving van de beslissing die de werknemer wenst;
   - een kopie van het bezwaar als onder lid 1 genoemd en zo mogelijk de beslissing van de werkgever als in lid 2 genoemd.
3. De Vaste Commissie SZS doet op basis van schriftelijk dan wel mondeling (tijdens een eventuele hoorzitting) verkregen informatie op verzoek van partijen een voor beide partijen bindende uitspraak.
4. Indien de uitspraak van de Vaste Commissie SZS leidt tot een hogere indeling, dan werkt dit met terugwerkende kracht tot de datum waarop de werknemer zijn bezwaar schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.

Artikel 26 Afwijkende bepalingen

Door de Vaste Commissie CAO kan vergunning worden verleend tot afwijking van de bepalingen dezer overeenkomst. Een zodanige vergunning kan te allen tijde worden ingetrokken. Artikel 23 is van overeenkomstige toepassing.

BIJLAGE I FUNCTIEGROEPEN

Structuuroverzicht functiefamilies SZS

Functieniveau	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Functiefamilie										
01 - Inkoop en Verkoop				■	■	■	■	■		
02 - Administratie (secretariaat, telefoon/receptie, ondersteuning, divers)		■	■	■	■	■	■	■		
03 - Planning / Werkvoorbereiding / Ontwerp				■	■					
04 - Magazijn Expeditie		■	■	■	■					
05 - Zeilmaken / Doekbewerking		■	■	■	■					
06 - Leiding						■	■	■	■	■
07 - Metaalbewerking (inclusief inspectie, testen, keuring)			■	■	■	■				
08 - Tuigen				■	■	■				

BIJLAGE II LOONBEPALINGEN

1. Het voor de werknemer feitelijk geldende salaris wordt als volgt verhoogd:
   - per 1 april 2016 met 1,6%
   - per 1 april 2017 met 1,6%

   De loonsverhogingen vinden plaats over de feitelijke lonen, tenzij werkgever een objectieve en meetbare vorm van prestatiebeoordeling toepast. In dit geval is overleg met en goedkeuring en handtekening van de vakbonden nodig. Alleen dan is de loonsverhoging niet automatisch op de persoonlijke toeslag van toepassing en kan hierover een vorm van prestatiebeloning worden toegepast.
   Daarnaast ontvangt de werknemer:
   - op 1 januari 2017 een eenmalige uitkering van € 200 bruto.
2. Uitzendkrachten zullen niet beneden de loonschalen van deze CAO beloond worden.
   Het bepaalde in artikel 8 lid 3 van de Wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs blijft onverkort van toepassing. Hieruit vloeit voort dat de inlenende organisatie zich ervan moet verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de onderhavige arbeidsvoorwaarden toepast.

Brutosalarissen per 1 april 2016 (1,6%)

	Functie/loongroep I functieniveau 2	Functie/loongroep II functieniveau 3	Functie/loongroep III functieniveau 4
Leeftijd	Per maand bruto	Per maand bruto	Per maand bruto
15 jaar*	Minimumloon		
16 jaar	Minimumloon		
17 jaar	Minimumloon		
18 jaar	Minimumloon	755,29	1.080,75



	Functie/loongroep I functieniveau 2	Functie/loongroep II functieniveau 3	Functie/loongroep III functieniveau 4
19 jaar	Minimumloon	871,46	1.225,16
20 jaar	Minimumloon	1.020,86	1.441,01
21 jaar	Minimumloon	1.203,48	1.621,14
22 jaar	Minimumloon	1.410,96	1.711,17
23 jaar en ouder	Minimumloon	1.551,69	1.794,21
Functiejaren			
1		1.585,05	1.832,75
2		1.619,14	1.872,15
3		1.653,93	1.912,40
4		1.689,50	1.953,52
Prestatietoeslag			
Goed		30,22	35,99
Uitstekend		61,08	71,96

	Functie/loongroep IV functieniveau 5	Functie/loongroep V functieniveau 6	Functie/loongroep VI functieniveau 7
Leeftijd	Per maand bruto	Per maand bruto	Per maand bruto
18 jaar	1.116,51	1.128,22	1.139,49
19 jaar	1.255,94	1.287,09	1.319,24
20 jaar	1.448,32	1.539,10	1.636,05
21 jaar	1.647,64	1.752,98	1.865,15
22 jaar	1.829,30	1.925,81	2.027,86
23 jaar en ouder	1.858,36	1.949,80	2.047,25
Functiejaren			
1	1.898,29	1.991,72	2.091,27
2	1.939,12	2.034,51	2.136,24
3	1.980,80	2.078,26	2.182,16
4	2.023,38	2.122,94	2.229,07
Prestatietoeslag			
Goed	37,30	39,11	41,07
Uitstekend	74,54	78,21	82,11

	Functie/loongroep VII functieniveau 8	Functie/loongroep VIII functieniveau 9	Functie/loongroep IX functieniveau 10
Leeftijd	Per maand bruto	Per maand bruto	Per maand bruto
18 jaar	1.150,88	1.162,39	1.174,03
19 jaar	1.352,21	1.386,05	1.419,38
20 jaar	1.739,14	1.848,73	1.965,17
21 jaar	1.984,51	2.111,50	2.246,66
22 jaar	2.135,35	2.248,50	2.367,67
23 jaar en ouder	2.149,63	2.257,10	2.369,87
Functiejaren			
1	2.195,86	2.305,64	2.394,30
2	2.243,07	2.355,19	2.445,76
3	2.291,28	2.405,85	2.498,37
4	2.340,55	2.457,56	2.552,07
Prestatietoeslag			
Goed	43,09	45,26	47,55
Uitstekend	86,23	90,55	95,05

	Functie/loongroep X functieniveau 11
Leeftijd	Per maand bruto



	Functie/loongroep X functieniveau 11
18 jaar	1.185,77
19 jaar	1.454,54
20 jaar	2.088,99
21 jaar	2.390,42
22 jaar	2.493,15
23 jaar en ouder	2.495,56
Functiejaren	
1	2.549,24
2	2.604,04
3	2.660,02
4	2.727,90
Prestatietoeslag	
Goed	50,07
Uitstekend	100,11

Brutosalarissen per 1 april 2017

	Functie/loongroep I functieniveau 2	Functie/loongroep II functieniveau 3	Functie/loongroep III functieniveau 4
Leeftijd	Per maand bruto	Per maand bruto	Per maand bruto
15 jaar*	Minimumloon		
16 jaar	Minimumloon		
17 jaar	Minimumloon		
18 jaar	Minimumloon	767,37	1.098,04
19 jaar	Minimumloon	885,40	1.244,76
20 jaar	Minimumloon	1.037,19	1.464,07
21 jaar	Minimumloon	1.222,74	1.647,08
22 jaar	Minimumloon	1.433,54	1.738,55
23 jaar en ouder	Minimumloon	1.576,52	1.822,92
Functiejaren			
1		1.610,41	1.862,07
2		1.645,05	1.902,10
3		1.680,39	1.943,00
4		1.716,53	1.984,78
Prestatietoeslag			
Goed		30,70	36,57
Uitstekend		62,06	73,11

	Functie/loongroep IV functieniveau 5	Functie/loongroep V functieniveau 6	Functie/loongroep VI functieniveau 7
Leeftijd	Per maand bruto	Per maand bruto	Per maand bruto
18 jaar	1.134,37	1.146,27	1.157,72
19 jaar	1.276,04	1.307,68	1.340,35
20 jaar	1.471,49	1.563,73	1.662,23
21 jaar	1.674,00	1.781,03	1.894,99
22 jaar	1.858,57	1.956,62	2.060,31
23 jaar en ouder	1.888,09	1.981,00	2.080,01
Functiejaren			
1	1.928,66	2.023,59	2.124,73
2	1.970,15	2.067,06	2.170,42
3	2.012,49	2.111,51	2.217,07
4	2.055,75	2.156,91	2.264,74
Prestatietoeslag			
Goed	37,90	39,74	41,73

	Functie/loongroep IV functieniveau 5	Functie/loongroep V functieniveau 6	Functie/loongroep VI functieniveau 7
Uitstekend	75,73	79,46	83,42

	Functie/loongroep VII functieniveau 8	Functie/loongroep VIII functieniveau 9	Functie/loongroep IX functieniveau 10
Leeftijd	Per maand bruto	Per maand bruto	Per maand bruto
18 jaar	1.169,29	1.180,99	1.192,81
19 jaar	1.373,85	1.408,23	1.442,09
20 jaar	1.766,97	1.878,31	1.996,61
21 jaar	2.016,26	2.145,28	2.282,61
22 jaar	2.169,52	2.284,48	2.405,55
23 jaar en ouder	2.184,02	2.293,21	2.407,79
Functiejaren			
1	2.230,99	2.342,53	2.432,61
2	2.278,96	2.392,87	2.484,89
3	2.327,94	2.444,34	2.538,34
4	2.378,00	2.496,88	2.592,90
Prestatietoeslag			
Goed	43,78	45,98	48,31
Uitstekend	87,61	92,00	96,57

	Functie/loongroep X functieniveau 11
Leeftijd	Per maand bruto
18 jaar	1.204,74
19 jaar	1.477,81
20 jaar	2.122,41
21 jaar	2.428,67
22 jaar	2.533,04
23 jaar en ouder	2.535,49
Functiejaren	
1	2.590,03
2	2.645,70
3	2.702,58
4	2.771,55
Prestatietoeslag	
Goed	50,87
Uitstekend	101,71

3. Prestatietoeslag
   Het is de werkgever toegestaan de werknemer een extra toeslag, gelegen tussen 1 en 10 procent, toe te kennen, in geval van kwantitatieve arbeidsprestaties, of wanneer rekening moet worden gehouden met de belangrijkheid, de moeilijkheid en/of bezwaren van bepaalde functies. Over het invoeren of wijzigen van tariefsystemen, dient de werkgever voorafgaand overleg te plegen met de Vaste Commissie, overeenkomstig artikel 23 van deze CAO.
4. Extra uitkering
   a. De werkgever zal aan het einde van ieder boekjaar aan de werknemer, die op het tijdstip van de uitkering in zijn dienst is en wiens dienstverband tenminste één jaar heeft geduurd, een door de werkgever te bepalen extra uitkering toekennen van minimaal 2 procent van het in dat boekjaar genoten loon (exclusief overwerk-verdiensten en vakantietoeslag) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van ziekte. Uitbetaling van deze uitkering vindt binnen een half jaar na einde boekjaar plaats. De werkgever kan een dispensatieverzoek indienen bij de Vaste Commissie – in deze uitmakend de instantie als bedoeld in artikel 7:619 lid 2 BW – indien hij van mening is dat de bedrijfsresultaten over het boekjaar deze uitkering niet toelaten. De procedure voor het indienen van een dispensatieverzoek is opgenomen in artikel 23 lid 3 van de cao.
      Teneinde dit te beoordelen dient het verzoek vergezeld te gaan van en gestaafd te worden door een schriftelijke verklaring van een erkend accountant. Tevens dient de werkgever binnen een

tijdsbestek van een maand na indiening van het verzoek terzake overleg te voeren met de regionale vakbondsvertegenwoordiger. De Vaste Commissie kan op basis van voorlopige bedrijfsresultaten over het boekjaar besluiten een voorlopige dispensatie te verlenen. De Vaste Commissie besluit op basis van definitieve bedrijfsresultaten over een boekjaar of dispensatie definitief wordt verleend. Definitieve dispensatie betekent dat de extra uitkering over het betreffende boekjaar definitief niet hoeft te worden gedaan ook niet indien in de toekomst sprake is van positieve bedrijfsresultaten. Indien geen definitieve dispensatie wordt verleend betekent dit dat de extra uitkering over het betreffende boekjaar dient plaats te vinden.
De secretaris van de Vaste Commissie draagt zorg voor het bekend maken van de uitkomsten van het dispensatieverzoek aan de werknemers van het bedrijf.

b. In geval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdelings- en gratificatieregelingen, wordt de uitkering bedoeld sub a met eerstgenoemde uitkeringen geacht verrekend te zijn c.q. geacht daarin te zijn begrepen.

BIJLAGE III GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

4. Indien een arbeidsgehandicapte werknemer hem in het kader van reïntegratie aangeboden passende arbeid bij de eigen of nieuwe werkgever niet accepteert, geldt het volgende:
   a. De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid is aangevangen gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV conform artikel 7:629a BW. In dat geval is de werkgever gehouden gedurende ten hoogste vier weken na de aanvraag van de second opinion 70% te betalen van het bedrag dat hij op grond van artikel 13 van de CAO aan de werknemer moet doorbetalen. Tevens zal de werkgever de kosten van de second opinion betalen.
   b. Alleen indien de werknemer na de second opinion als bedoeld in sub a in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever gehouden de resterende 30% van de salarisdoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 13 lid 1 van de CAO alsnog te voldoen over de periode van ten hoogste 4 weken als bedoeld in lid a.

BIJLAGE IV GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

TIJDIGE ZIEKMELDING

Op grond van artikel 13 lid 10 en 11 en 12 van de CAO dient de werknemer indien hij arbeidsongeschikt is of wordt, daarvan de werkgever zo spoedig mogelijk en, indien de werknemer niet verschijnt op het werk uiterlijk 10.00 uur 's ochtends, op de hoogte te stellen op een door de werkgever voorgeschreven wijze (dit geldt ook indien de werknemer zich in het buitenland bevindt).

SANCTIES

Bij niet tijdige melding is de werkgever bevoegd de loonbetaling stop te zetten tot de dag en het tijdstip van correcte melding. De afwezigheid wordt beschouwd als zijnde ongeoorloofd verzuim.

THUISBLIJVEN

De werknemer dient thuis te blijven tot de eerste controle heeft plaatsgehad. Na het eerste bezoek mag de werknemer – als daartegen geen medische bezwaren bestaan – buitenshuis gaan maar dient de eerste drie weken wel thuis te zijn:

- 's morgens tot 10.00 uur;
- 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.

Tot het eerste bezoek en tijdens bovengenoemde uren mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de behandeld arts of aan de bedrijfsarts of om het werk te hervatten.

Indien de arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan drie weken zou duren, vervalt de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij door de bedrijfsarts anders mocht worden bepaald.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan de werknemer de bedrijfsarts vrijstelling vragen van de verplichting gedurende bepaalde uren thuis te zijn.



SANCTIES

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij de tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon.
Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon, tot dat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

BEZOEK MOET MOGELIJK ZIJN

De werknemer dient bereikbaar te zijn voor controle door of namens de werkgever. Daartoe is het nodig dat de werknemer de werkgever of een door deze aangewezen persoon in de gelegenheid stelt om de werknemer in zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken.

Is er – terwijl de werknemer thuis is – iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld de bel is defect of er is niemand thuis die de deur kan opendoen) dan dient de werknemer maatregelen te treffen, waardoor zij toch toegang tot de woning kunnen krijgen.

De werknemer dient ervoor te zorgen, dat als de bedrijfsarts of de medewerker van de Arbodienst hem/haar niet thuis treft, hij op het adres van de werknemer kan vernemen waar de werknemer is.

SANCTIES

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij de tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon. Bij de derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

HET JUISTE ADRES

Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis, een sanatorium of een andere inrichting) behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan zijn werkgever door te geven.

SANCTIES

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing.
Bij de tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

OP HET SPREEKUUR KOMEN

De werknemer dient aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de bedrijfsarts aangewezen specialist voor een onderzoek gehoor te geven. Dit geldt ook indien de werknemer van plan is de dag na het onderzoek of een latere dag het werk te hervatten.
Indien een werknemer in buitenland ziek wordt dan dient hij ter plaatse een arts te raadplegen en zich een medische verklaring te verschaffen.

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort de werknemer dit terstond mee te delen. (Op de oproepkaart is vermeld hoe de werknemer dit kan doen). Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts, of in geval van werkhervatting, zijn woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts niet te verlaten, teneinde aan laatstgenoemde de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen, wanneer hij de werknemer komt bezoeken.

De werknemer behoeft niet op het spreekuur te verschijnen indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.



SANCTIES

Bij niet naleving van dit voorschrift kan de werkgever de eerste keer het salaris van de werknemer beperken gedurende 3 dagen tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon. Bij een tweede en volgende keer binnen 1 jaar na de eerste overtreding van dit voorschrift kan het salaris van de werknemer worden beperkt tot 70% totdat de werknemer op het spreekuur verschijnt. De beperking tot 70% van het salaris zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

GENEZING BELEMMEREN

De werknemer dient zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen, dat zijn genezing niet wordt belemmerd (bijvoorbeeld tijdig onder behandeling stellen van een huisarts).

SANCTIES

Indien de bedrijfsarts vaststelt dat de werknemer zich in zodanige mate gedraagt of heeft gedragen dat de genezing in ernstige mate wordt belemmerd kan het salaris worden beperkt tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon.

HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke de werknemer voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor de werknemer toestemming heeft gekregen van de bedrijfsarts.

SANCTIES

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de bedrijfsarts werkzaamheden voor een derde gaat verrichten, waarbij onder werkzaamheden wordt verstaan werkzaamheden met een beroepsmatig karakter, dan kan de werkgever het salaris beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon, onder aftrek van hetgeen de werknemer met deze werkzaamheden heeft verdiend.

HERVATTEN BIJ HERSTEL

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient de werknemer de werkzaamheden zo spoedig mogelijk weer te hervatten en zijn werkgever te informeren op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

BIJLAGE VI RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE (RI&E)

De werkgever zal ten behoeve van de door hem uit te voeren Risico- Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) gebruik maken van de branche-erkende RI&E die in opdracht van sociale partners is ontwikkeld en die algemeen verbindend is verklaard bij besluit d.d. 1 november 2011 (zie Staatscourant van 4 november 2011 met nr. 18113). Voor bedrijven met maximaal 25 werknemers die gebruik maken van de branche-erkende RI&E komt de lichte toets te vervallen.

De werkgever kan dispensatie aanvragen bij de Vaste Commissie overeenkomstig artikel 23 van de cao, indien hij van een ander RI&E-instrument gebruik wil maken. De volledige toetsing is dan van toepassing.

BIJLAGE VIII SCHOLING

Onder verwijzing naar artikel 18 a inzake de oprichting van de Stichting Opleidings- en arbeidsmarktfonds SZS volgen in het onderstaande Bijlage VIII B: het bijdragereglement en Bijlage VIII C: het uitkeringsreglement. Tevens zijn in Bijlage VIII A de statuten opgenomen. De statuten en reglementen maken een integraal onderdeel uit van deze CAO.

In 2016 en 2017 wordt een premie geheven van 0,2% van de loonsom ten behoeve van het O&A-fonds SZS.



BIJLAGE VIII A STATUTEN STICHTING OPLEIDINGS- EN ARBEIDSMARKTFONDS VOOR DE SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDELAREN, ZEILMAKERS EN SCHEEPSTUIGERS

STATUTEN
Begripsbepalingen

In deze statuten wordt verstaan onder:
CAO: De collectieve arbeidsovereenkomst voor de zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en de scheepsbenodigdhedenhandel en folieverwerkers.
Werkgever: Iedere werkgever/werkgeefster in het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers-, dekkledenverhuur- en scheepstuigersbedrijf alsmede in de scheepsbenodigdhedenhandel en folieverwerkende industrie (de bepalingen in de CAO zijn niet van toepassing op werknemers die in dienst zijn bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van:
a. de CAO voor werknemers bij Boekelo Folien B.V. te Enschede;
b. de CAO voor de mode, interieur, tapijt en textielinsdustrie;
Werknemer: Iedere werknemer/werkneemster, werkzaam in het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers-, dekkledenverhuur- en scheepstuigersbedrijf alsmede in de scheepsbenodigdhedenhandel en folieverwerkende industrie.
Bedrijfstak: Iedere onderneming of deel van een onderneming, zelfstandig uitoefenende het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers-, dekkledenverhuur-, scheepstuigersbedrijf en/of scheepsbenodigdhedenhandel en folieverwerkende industrie.
Werkgeversorganisatie: De werkgeversorganisatie die partij is bij de hierboven genoemde CAO.
Werknemersorganisatie: de werknemerorganisaties die partij zijn bij de hierboven genoemde CAO.

Artikel 1 Naam en zetel

1. De stichting is genaamd:
   Stichting Opleidings- en Arbeidsmarktfonds voor de Scheepsbenodigdhedenhandelaren, Zeilmakers en Scheepstuigers.

2. De stichting wordt verkort aangeduid als O&A SZS.

3. De stichting heeft haar zetel in de gemeente Utrecht.

Artikel 2 Duur

De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 3 Doel

1. De stichting heeft ten doel ten behoeve van (alle werkgevers en werknemers in) de bedrijfstak:
   a. het geheel of gedeeltelijk egaliseren (waaronder tevens is begrepen voldoening door de stichting) van opleidingskosten, alsmede het financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling in de bedrijfstak en wat betreft werknemers gericht op arbeidsvoorwaarden en voor wat betreft werkgevers gericht op arbeidsverhoudingen;
   b. het opzetten en organiseren van opleidingen en/of cursussen die gericht zijn op het bijblijven of verbreden dan wel verdiepen van kennis en/of vaardigheden van de werknemer, die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn huidige en/of toekomstige functie in het bedrijf van de werkgever.

2. De stichting tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door:
   a. het onderhouden van contacten met subsidiërende instellingen alsmede andere organisaties die overeenkomstige doeleinden nastreven;
   b. het innen en beheren van gelden, waaronder subsidies, ter financiering van de genoemde doeleinden;

3. De stichting beoogt niet het behalen van winst.

Artikel 4 Vermogen

1. De tot verwezenlijking van het doel der stichting bestemde vermogen wordt gevormd door:
   a. bijdragen van werkgevers ingevolge de desbetreffende bepaling van de CAO;
   b. subsidies, giften en donaties;
   c. erfstellingen en legaten;
   d. hetgeen op andere wijze wordt verkregen.



2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Artikel 5 Werkgeversbijdragen

1. De stichting heft geen andere bijdragen dan die, welke zijn vastgesteld bij of krachtens de CAO, bijlage VIII.

2. De methode van de berekening van de bijdrage genoemd in lid 1 a alsmede de wijze van incassering daarvan, worden bij reglement als bedoeld in artikel 17 vastgesteld.

3. De hoogte van de in het vorige lid bedoelde bijdrage wordt door de partijen bij de CAO vastgesteld.

4. Tot gerechtelijke invordering der bijdragen wordt niet overgegaan dan krachtens besluit van het bestuur.

Artikel 6 Besteding van de geldmiddelen

1. De in de artikelen 4 en 5 genoemde middelen worden aangewend voor de financiering dan wel subsidiëring van:
   a. de ten laste van de werkgever komende kosten van de vakopleiding van de werknemers, zulks door het verstrekken van vergoedingen aan werkgevers bij wie bedoelde werknemers in dienst zijn, een en ander met betrekking tot door het bestuur vast te stellen vormen van vak opleiding;
   b. de kosten van dan wel verband houdende met de opleiding en/of cursussen als bedoeld in artikel 3 sub b van deze statuten;
   c. beroepsopleidingen in of ten behoeve van de bedrijfstak;
   d. het verrichten van onderzoekingen naar de verwachte behoefte in de toekomst van werknemers met bepaalde scholing in de onderscheiden categorieën in de bedrijfstak welke nadien gepubliceerd zullen worden en het aan de hand daarvan bepalen van de gewenste aard en omvang van de opleidingen;
   e. het bevorderen van activiteiten, ten doel hebbende, dat nieuwe leerlingen ten behoeve van de bedrijfstak kunnen worden aangetrokken en dat zo groot mogelijke categorieën van de in de bedrijfstak werkzame werkgevers en werknemers deelnemen aan de voor hen geschikte opleidingen, bijscholingen, cursussen, bijeenkomsten en andere middelen Voor wat betreft de werknemers zijn deze op arbeidsvoorwaarden en voor wat betreft de werkgevers zijn deze gericht op arbeidsverhoudingen;
   f. het toezicht houden op en coördineren van de bestuurlijke activiteiten en het beheer van het O&A-fonds SZS.

2. Voorzover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.

3. Gerede gelden, effecten en/of geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.

4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen, en de wijze van verrekening vaststellen

Artikel 7 Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit ten hoogste zes personen.

2. Drie bestuursleden worden benoemd door de werkgeversorganisatie, welke leden hierna worden genoemd werkgeversbestuursleden en de drie bestuursleden door de werknemersorganisaties welke leden hierna worden genoemd werknemersbestuursleden. De benoeming van de bestuursleden door de werkgevers- en werknemersorganisaties geschiedt op basis van een schriftelijke voordracht door de besturen van de werkgeversorganisatie respectievelijk werknemersorganisaties.

3. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van vier jaar. Na een periode van vier jaar treden alle bestuursleden tegelijk af en zijn herbenoembaar.

4. Mochten in het bestuur om welke reden dan ook één of meer leden ontbreken, dan vormen de overblijvende bestuursleden, mits het dan nog bestaande bestuur tenminste bestaat uit één werkgeversbestuurslid en één werknemersbestuurslid, niettemin een bevoegd bestuur, onverminderd de verplichting om zo spoedig mogelijk te voorzien in de vacature of vacatures.

5. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter, op zodanige wijze dat zowel de werkgeversorganisatie als één van de werknemersorganisatie vertegenwoordigd zijn. De functies van voorzitter en vice-voorzitter worden voor de tijd van twee jaar vervuld, waarna het lid, dat als vice-voorzitter is opgetreden voorzitter wordt en omgekeerd.

6. De secretaris wordt door het bestuur uit de werkgeversbestuursleden benoemd en de penningmeester door het bestuur uit de werknemersbestuursleden.

7. De leden van het bestuur genieten geen beloning voor hun werkzaamheden. Zij hebben wel recht op vergoeding van de door hen in de uitoefening van hun functie in redelijkheid gemaakte kosten.

Artikel 8 Bestuursvergaderingen en bestuursbesluiten

1. Vergaderingen zullen telkenmale worden gehouden wanneer de voorzitter dit wenselijk acht of indien één van de andere bestuursleden daartoe schriftelijk en onder nauwkeurige opgave van de te behandelen punten aan de voorzitter het verzoek richt. Indien de voorzitter aan een dergelijk verzoek geen gevolg geeft in dier voege, dat de vergadering kan worden gehouden binnen drie weken na het verzoek, is de verzoeker bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen met inachtneming van de vereiste formaliteiten.

2. De oproeping tot de vergadering geschiedt – behoudens het in lid 1 van dit artikel bepaalde – door de voorzitter ten minste zeven dagen tevoren, de dag der oproeping en die der vergadering niet meegerekend, door middel van oproepingsbrieven.

3. De oproepingsbrieven vermelden, behalve plaats en tijdstip van de vergadering, de te behandelen onderwerpen.

4. Indien de door de statuten gegeven voorschriften voor het oproepen en houden van vergaderingen niet in acht zijn genomen, kunnen in een bestuursvergadering slechts geldige besluiten worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

5. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter. Bij diens afwezigheid wordt de vergadering geleid door de vice-voorzitter.

6. Van het verhandelde in de vergaderingen worden notulen gehouden door de secretaris of door één van de andere aanwezigen, door de voorzitter van de vergadering daartoe aangezocht.
De notulen worden vastgesteld en getekend door de voorzitter en de secretaris van de desbetreffende vergadering dan wel vastgesteld door een volgende vergadering en alsdan getekend door de voorzitter en de secretaris van die volgende vergadering.

7. Het bestuur kan ter vergadering alleen dan geldige besluiten nemen indien de meerderheid van de in functie zijnde werkgeversbestuursleden en tevens de meerderheid van de in functie zijnde werknemersbestuursleden ter vergadering aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
Een bestuurslid kan zich ter vergadering door een medebestuurslid laten vertegenwoordigen onder overlegging van een schriftelijke, ter beoordeling van de voorzitter van de vergadering voldoende, volmacht. Een bestuurslid kan slechts voor één medebestuurslid als gevolmachtigde optreden.
Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits alle bestuursleden in de gelegenheid zijn gesteld schriftelijk of per telefax hun mening te uiten. De bescheiden waaruit van een zodanig besluit blijkt worden bij de notulen gevoegd.
De gezamenlijke werkgeversbestuursleden en de gezamenlijke werknemersbestuursleden brengen in het bestuur ieder in totaal zes (6) stemmen uit. Daarnaast heeft ieder bestuurslid het recht op het uitbrengen van een aantal stemmen gelijk aan het quotiënt dat gevormd wordt door het getal zes te delen door het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden van de groep werkgeversbestuursleden respectievelijk werknemersbestuursleden waartoe het betreffende bestuurslid behoord.
Voorzover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven komen alle bestuursbesluiten tot stand met volstrekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen, met dien verstande dat een besluit alleen kan worden aangenomen indien bij stemming er aan elke zijde ten minste vier stemmen voor aanvaarding van het besluit worden uitgebracht.
Bij staking van stemmen over zaken is het voorstel verworpen. Staken de stemmen bij verkiezing van personen, dan beslist het lot. Indien bij verkiezing tussen meer dan twee personen door niemand een volstrekte meerderheid is verkregen, wordt herstemd tussen de twee personen, die het grootste aantal stemmen kregen, zo nodig na tussenstemming.



10. Alle stemmingen ter vergadering geschieden mondeling, tenzij de voorzitter van de desbetreffende vergadering een schriftelijke stemming gewenst acht of één der stemgerechtigde aanwezigen dit voor de stemming verlangt.
    Schriftelijke stemming geschiedt bij ongetekende, gesloten briefjes.

11. Blanco stemmen worden beschouwd als niet te zijn uitgebracht. Zij tellen wel mee ter bepaling van enig quorum.

12. Het ter vergadering uitgesproken oordeel van de voorzitter van de desbetreffende vergadering omtrent de uitslag van een stemming is beslissend. Hetzelfde geldt voor de inhoud van een genomen besluit, voorzover werd gestemd over een niet schriftelijk vastgelegd voorstel.

13. Wordt onmiddellijk na het uitspreken van het oordeel van de voorzitter van de desbetreffende vergadering de juistheid daarvan betwist, dan vindt een nieuwe stemming plaats, indien de meerderheid der vergadering of, indien de oorspronkelijke stemming niet hoofdelijk of schriftelijk geschiedde, een stemgerechtigde aanwezige, dit verlangt. Door deze nieuwe stemming vervallen de rechtsgevolgen van de oorspronkelijke stemming.

Artikel 9 Bestuursbevoegdheid

1. Behoudens beperkingen volgens deze statuten, is het bestuur belast met het besturen van de stichting. Tot het bestuur wordt tevens gerekend beheer van het vermogen van de stichting.

2. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen, en tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt, mits in alle gevallen op grond van een met algemene stemmen genomen bestuursbesluit in een vergadering, waarin alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn zonder dat in het bestuur enige vacature bestaat.

3. Het bestuur draagt zorg voor de inschrijving van de stichting en van alle bestuursleden en de mutaties daarin in het handelsregister.

Artikel 10 Bureau en administratie

De uitvoering van alle of een gedeelte van de werkzaamheden verbonden aan het secretariaat en het penningmeesterschap, zomede andere door het bestuur te bepalen taken, worden door het bestuur voor rekening van de stichting opgedragen aan derden.

Artikel 11 Vertegenwoordiging

De stichting wordt vertegenwoordigd door:
1. het bestuur of
2. de voorzitter tezamen met de penningmeester en de secretaris.

Artikel 12 Einde bestuurslidmaatschap

1. Een bestuurslid kan te allen tijde door het orgaan, dat hem benoemde, worden geschorst of ontslagen.

2. Het bestuurslidmaatschap eindigt voorts:
   a. door overlijden;
   b. door bedanken;
   c. indien een bestuurder het vrije beheer of de vrije beschikking over zijn vermogen verliest;
   d. door ontslag door de rechtbank;
   e. alsmede door een daartoe strekkend bestuursbesluit, genomen in een vergadering waarin door alle overige in functie zijnde bestuursleden voor zijn ontslag is gestemd.

Artikel 13 Begroting

1. Uiterlijk in de maand november biedt de penningmeester aan het bestuur de voorlopige begroting van inkomsten en van uitgaven voor het eerstvolgende kalenderjaar aan.

2. De begroting van inkomsten vermeldt in iedere geval de geraamde opbrengst van de bijdragen,



bedoeld in artikel 5 lid 1, sub a. De begroting is ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen in artikel 6 lid 1 van de statuten.

3. De begroting van de uitgaven vermeldt in ieder geval ramingen ter zake van:
   a. de kosten van de stichting;
   b. de kosten van de inning der bijdragen, bedoeld in artikel 5 lid 2;
   c. het bedrag bestemd voor financiering van de activiteiten als bedoeld in artikel 6.

4. De uiteindelijk door het bestuur opgestelde begroting moet beschikbaar zijn voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers

Artikel 14 Boekjaar, jaarstukken en bewaarplicht

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.

2. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting en van alles betreffende de werkzaamheden van de stichting, naar de eisen die voortvloeien uit deze werkzaamheden, op zodanige wijze een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers op zodanige wijze te bewaren, dat te allen tijde de rechten en verplichtingen van de stichting kunnen worden gekend.

3. Het bestuur is verplicht jaarlijks vóór één juli de balans en de staat van baten en lasten van de stichting te maken en op papier te stellen en verslag op te stellen over het door hen in genoemde periode gevoerde beheer.

4. Het bestuur is verplicht een registeraccountant of accountant-administratieconsulent te benoemen teneinde de balans en de staat van baten en lasten te controleren. Het verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen in artikel 6 van de statuten en gecontroleerd door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, uit welke stukken blijkt dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.

5. Het bestuur is verplicht de in dit artikel bedoelde boeken, bescheiden en andere gegevensdragers gedurende zeven jaren te bewaren.

6. De op een gegevensdrager aangebrachte gegevens, uitgezonderd de op papier gestelde balans en staat van baten en lasten, kunnen op een andere gegevensdrager worden overgebracht en bewaard, mits de overbrenging geschiedt met juiste en volledige weergave van de gegevens en deze gedurende de volledige bewaartijd beschikbaar zijn en binnen redelijke tijd leesbaar kunnen worden gemaakt.

7. De balans en de staat van baten en lasten en het verslag met accountantsverklaring wordt op aanvraag van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 15 Verantwoording aan werkgevers- en werknemersorganisaties

Jaarlijks, uiterlijk in de maand december, brengt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid, verslag uit aan de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties, zulks onder overlegging van het jaarverslag van de secretaris en het accountantsrapport als bedoeld in artikel 14. Het jaarverslag en de accountantsverklaring dienen ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers/werknemers te worden neergelegd ten kantore van het fonds en op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

Artikel 16 Statutenwijziging en ontbinding

1. Het bestuur is bevoegd de statuten van de stichting te wijzigen, alsmede om de stichting te ontbinden. Ontbinding is slechts mogelijk, na het expireren van de algemeen verbindendverklaring van de overeenkomst betreffende het in deze statuten geregelde fonds. Besluiten tot statutenwijziging en ontbinding moeten worden genomen met tenminste twee derde meerderheid van de stemmen in een vergadering waarin tenminste drievierde van de in functie zijnde bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is zonder dat in het bestuur enige vacature bestaat.

2. Statutenwijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen. Ieder bestuurslid is afzonderlijk bevoegd zodanige akte te doen verlijden.

3. Na ontbinding blijft de stichting voortbestaan voorzover dit tot vereffening van haar vermogen

nodig is. Ter vereffening van het vermogen van de ontbonden stichting treden de bestuurders als zodanig op. De vereffenaars dragen zorg voor inschrijving van de ontbinding van de stichting bij het handelsregister.

4. Een eventueel overschot na vereffening van de ontbonden stichting wordt zoveel mogelijk besteed overeenkomstig het doel van de stichting.

5. De boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van de ontbonden stichting moeten worden bewaard gedurende zeven jaren na afloop van de vereffening door degene die hiertoe door het bestuur als zodanig is aangewezen.

Artikel 17 Reglementen

Het bestuur van de stichting kan reglementen vaststellen en wijzigen. Een reglement mag niet in strijd zijn met de wet of met deze statuten.

Artikel 18 Slotbepalingen

In alle gevallen, waarin noch de wet, noch deze statuten, noch de reglementen van de stichting voorzien, beslist het bestuur.

BIJLAGE VIII B BIJDRAGEREGLEMENT VAN DE STICHTING OPLEIDINGS- EN ARBEIDSMARKTFONDS VOOR DE SCHEEPS BENODIGDHEDENHANDELAREN, ZEILMAKERS EN SCHEEPSTUIGERS (SZS)

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:
Werkgever: Iedere werkgever in het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers- en -verhuur, en scheepstuigersbedrijf alsmede in de scheepsbenodigdhedenhandel. en folieverwerkende industrie (de bepalingen in de CAO zijn niet van toepassing op werknemers die in dienst zijn bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van:
a. de CAO voor werknemers bij BOEKELO FOLIEN B.V. te Enschede;
b. de CAO voor de mode, interieur, tapijt en textielindustrie.
Werknemer: Degene die in dienst van de werkgever tegen loon arbeid verricht, met uitzondering van:
a. bestuurders van naamloze vennootschappen of van besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid, die als zodanig zijn ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel;
b. degene die op 1 januari van het jaar, waarover de bijdrage verschuldigd is, de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt
c. personen die geen eigelijke bedrijfsarbeid verrichten en wier dienstverband tevens een tijdelijk karakter draagt en/of geen volledige normale dagtaak meebrengt;
d. stagiair(e)s.
De leerling: Degene die ofwel ten minste gemiddeld twee dagen per week bij de werkgever in dienst is ofwel een opleiding volgt om in de SZS sector werkzaam te kunnen zijn.
Jaarsalaris:
a. bij salarisbetaling per maand 12,96 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde salaris over de maand januari van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;
b. bij salarisbetaling per vier-weken-periode 14,09 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde salaris over de tweede vier-weken-periode van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;
c. bij salarisbetaling per week 56,36 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde loon over de tweede volle loonweek van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft.
Indien het dienstverband in de loop van een jaar wordt beëindigd dan wel wordt aangevangen, wordt het jaarsalaris berekend met inachtneming van de duur van de periode van het dienstverband in dat jaar.
Indien het inkomen mede is gebaseerd op provisie, wordt bij de bepaling van het jaarsalaris bovendien meegerekend de op jaarbasis herleide provisie welke in het voorafgaande kalenderjaar bij dezelfde werkgever is verdiend, onafhankelijk van de datum van uitbetaling van deze provisie.
Bovendien worden, voorzover van toepassing, bij de bepaling van het jaarsalaris mede in aanmerking genomen de navolgende elementen: loon in natura voorzover gekwantificeerd aangegeven in de loonstaten van de werkgever, toeslagen op grond van een overheidsbesluit, verdiensten op grond van een, in de onderneming geldend, beloningssysteem (tarief, meritrating e.d.) en ploegentoeslag, alsmede een, naar de periode waarover het loon werd genoten, evenredig gedeelte van elke met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming ook, zoals 13e



maand, vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième, en dergelijke.
Vergoeding terzake van overwerk, reisuren, onkosten,alsmede gratificaties, winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten blijven buiten beschouwing, terwijl de vakantiebijslag in de hierboven onder a, b en c bedoelde factoren geacht worden te zijn verwerkt.
Loonsom: Het totaal van de jaarsalarissen van alle bij de werkgever in dienst zijnde werknemers.
Bedrijfspensioenfonds: De stichting 'Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalnijverheid', gevestigd te 's-Gravenhage.
Vrijwillige bijdrage: Een bijdrage van een werkgever anders dan bedoeld in artikel 2 van dit reglement.

Artikel 2 Bijdrage

1. De werkgever is jaarlijks aan de Stichting een bijdrage verschuldigd welke door het bestuur van de Stichting wordt vastgesteld krachtens het bepaalde in artikel 5 van de statuten van de Stichting.

2. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 1 wordt deze bijdrage per werknemer, berekend over maximaal het maximumjaarsalaris zoals vastgesteld op grond van het bepaalde in artikel II lid 2.3 sub a van het pensioenreglement van het bedrijfspensioenfonds.

Artikel 3 Nota

1. Vanaf door het bestuur te bepalen tijdstippen wordt de werkgever, door middel van het toezenden van nota's met begeleidend schrijven, door de Stichting op de hoogte gebracht van de bijdrage welke hij over het in de nota's vermelde tijdvak aan de stichting is verschuldigd. De bijdragen worden geheven in vier kwartaaltermijnen.
   Het verschuldigde over het eerste kwartaal is een schatting indien het salaris van het betreffende jaar dan nog niet bekend is. Daartoe wordt het jaarsalaris van het voorafgaande jaar aangepast met het percentage waarmee volgens de uitkomsten van het CAO-overleg in de bedrijfstak, de salarissen na januari van het voorafgaande jaar zijn gewijzigd.

2. De in het vorige lid genoemde nota's hebben de vorm van een premienota met een specificatie, vermeldende ten minste de naam en het adres van de werkgever, de werknemers met bijbehorende salarisgegevens, het tijdvak waarover de bijdrage is verschuldigd, alsmede de hoogte van de bijdrage.

3. De werkgever dient de nota aan de Stichting te voldoen binnen de daartoe door het bestuur blijkens mededeling op de acceptgiro(formulier) gestelde termijn.

4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.
   De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
   rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en
   vergoeding van buitengerechtelijke invorderingskosten, vast te stellen op 15% van de vordering met een minimum van € 22,69 onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd volgens de Wet.
   De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt voor de periode waarover de rente door de Stichting wordt gevorderd.

Artikel 4 Opgave loonsom

1. De werkgever is gehouden jaarlijks aan de Stichting opgave te doen van de bij hem in dienst zijnde werknemers, met de bij die werknemers behorende jaarsalarissen, naam, adres, woonplaats en geboortedatum.
   De werkgever dient elke in- en uitdiensttreding van een werknemer binnen een maand na die in- dan wel uitdiensttreding schriftelijk aan de administrateur van de Stichting te melden.

2. Ingeval de werkgever niet aan het gestelde in de vorige alinea voldoet, zal het bestuur bij besluit bepalen welke loonsom aangehouden moet worden ter berekening van de bijdrage van de werkgever.

3. De gegevens, die de werkgever krachtens dit artikel verstrekt, dienen uitsluitend te bepaling van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.

Artikel 5 Administratie

De Stichting kan de werkzaamheden die verband houden met de uitvoering van het gestelde in dit reglement opdragen aan dan wel doen uitvoeren door derden. De werkgever is verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen, alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de stichting zijn belast met de inning van de bijdrage en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en dit reglement.

BIJLAGE VIII C UITKERINGSREGLEMENT VAN DE STICHTING OPLEIDINGS- EN ARBEIDSMARKTFONDS VOOR DE SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDELAREN, ZEILMAKERS EN SCHEEPSTUIGERS (SZS)

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:
Werkgever: iedere werkgever in het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers- en -verhuur en scheepstuigersbedrijf alsmede in de scheepsbenodigdhedenhandelaar en folieverwerkende industrie(de bepalingen in de CAO zijn niet van toepassing op werknemers die in dienst zijn bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van:
a. de CAO voor werknemers bij BOEKELO FOLIEN B.V. te Enschede;
b. de CAO voor de mode, interieur, tapijt en textielindustrie.
Werknemer: Degene die in dienst van de werkgever tegen loon arbeid verricht, met uitzondering van:
a. bestuurders van naamloze vennootschappen of van besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid, die als zodanig zijn ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel;
b. degene die op 1 januari van het jaar, waarover de bijdrage verschuldigd is, de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
c. personen die geen eigenlijke bedrijfsarbeid verrichten en wier dienstverband tevens een tijdelijk karakter draagt en/of geen volledige normale dagtaak meebrengt;
d. stagiair(e)s.
De leerling: degene die ofwel ten minste gemiddeld twee dagen per week bij de werkgever in dienst is of wel een opleiding volgt om in de SZS sector werkzaam te kunnen zijn.

Artikel 2 Vergoeding

1. De Stichting verstrekt, onder de voorwaarden als in dit reglement bepaald, jaarlijks aan de werkgever of instantie een vergoeding, ter tegemoetkoming in de kosten van een scholing gericht op het verbreden en verdiepen van de kennis van huidige en toekomstige werknemers in de SZS sector.

2. De hoogte van de vergoeding, als in het eerste lid bedoeld, wordt jaarlijks door het bestuur van de Stichting vastgesteld, waarbij het volgende in acht wordt genomen:
   a. In overweging nemende dat de middelen beperkt zijn en het nog onduidelijk is in welke mate een beroep op het fonds gedaan wordt, zullen de middelen volgens de volgende systematiek worden aangewend:
      - compartimentering van de middelen:
      - ontwikkeling nieuwe opleidingen voor de gehele sector
      - specifieke vakopleiding voor de SZS sector
      - algemene opleiding ter versterking van het persoonlijk functioneren van de medewerkers;
   b. beperkte periode van subsidieaanvragen;
   c. toekennen en hoogte van de subsidies is afhankelijk van de hoeveelheid aanvragen in relatie tot de beschikbare middelen.
      Het bestuur van de stichting Opleidings- en Arbeidsmarktfonds SZS bepaalt de nadere uitvoering van deze systematiek.

Artikel 3 Toekenning van een vergoeding

1. De vergoeding, als bedoeld in artikel 2, dient door de werkgever of instantie die deze wenst te ontvangen schriftelijk te worden aangevraagd door inzending van één of meer formulieren, waarvan het model door het bestuur van de Stichting is vastgesteld, onder bijvoeging van de naar het oordeel van het bestuur benodigde stukken.

2. De bescheiden in het vorige lid bedoeld, dienen uiterlijk binnen één maand na ontvangst door de werkgever, in het bezit te zijn van de administratie van de Stichting.



3. Het verzoek om vergoeding voor projecten als bedoeld in artikel 3, lid 1 van de statuten wordt ingewilligd, indien is voldaan aan de volgende voorwaarde en voorzover subsidiering niet op declaratiebasis achteraf plaatsvindt:
   - Een begroting is ingediend en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen in artikel 6 van de Statuten;
   - Jaarlijks een door registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring over de besteding van de gelden wordt overlegd, welke verklaring moet zijn gespecificeerd volgende de bestedingsdoelen in artikel 6 van de Statuten en een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het jaarverslag van het O&A-fonds SZS.

4. Het bestuur deelt binnen 10 weken na sluiting van de aanvraagperiode mee welke aanvragen gehonoreerd worden en wat de vergoedingen zijn.

Artikel 4 Uitbetaling van de vergoeding

1. De vergoeding die, op grond van het gestelde in artikel 3, is toegekend, wordt – behoudens bijzondere omstandigheden – uitbetaald in hetzelfde jaar als waarin het verzoek om vergoeding werd gedaan.

2. Vergoedingen als bedoeld in dit reglement zullen nimmer rentedragend zijn ten laste van de Stichting.

Artikel 5 Administratie

1. De administratie van de werkzaamheden, verbonden aan de uitvoering van het gestelde in dit reglement kan aan derden worden opgedragen.

2. Zowel de werkgever als de leerling zijn verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen, alsmede elke medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door de administratie en/of personen of instellingen die door of namens de Stichting zijn belast met de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en dit reglement, dan wel met de uitvoering daarvan.

BIJLAGE XII OVERGANGSRECHT OPZEGTERMIJNEN

Voor een werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan de termijn die voortvloeit uit artikel 15 lid 2 van deze CAO, blijft de oude termijn gelden zo lang de werknemers bij dezelfde werkgever in dienst is.

De opzegtermijn bedraagt:
- Voor de werkgever tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, met en maximum van dertien weken, echter met dien verstanden dat voor de werknemers van 45 jaar en ouder de hiervoor genoemde opzegtermijn wordt verlengd met een week voor elk vol dienstjaar, welke na de 45ste verjaardag in dienst van de werkgever werd doorgebracht, een en ander met een maximum van 26 weken.
- Voor de werknemer tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd met een maximum van zes weken.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2017.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2017 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 13 juli 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,



De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes